

# Rekruttering til forskning

Forskningsrådets policy  
for 2016–2020



## Rekruttering til forskning

---

Forskningsrådets policy  
for 2016–2020

---

© Norges forskningsråd 2016

Norges forskningsråd

Postboks 564

1327 Lysaker

Telefon: 22 03 70 00

Telefaks: 22 03 70 01

[post@forskningsradet.no](mailto:post@forskningsradet.no)

[www.forskningsradet.no](http://www.forskningsradet.no)

Publikasjonen kan bestilles via internett:

[www.forskningsradet.no/publikasjoner](http://www.forskningsradet.no/publikasjoner)

Grafisk design omslag: Design et cetera AS

Foto omslagsside: Berit Hyllseth

Oslo, juni 2016

ISBN 978-82-12-03532-4 (pdf)

# Rekruttering til forskning

## Forskningsrådets policy 2016–2020

### Innhold

Hvorfor en policy for rekruttering? .....	2
Menneskene er den viktigste innsatsfaktoren i forskning .....	2
Forskningsrådets rolle .....	3
Mål 1. Styrke kvalitet i forskerkvalifiseringen.....	4
Mål 2. Sikre kapasitet i forskerkvalifiseringen .....	6
Mål 3. Gjøre forskerkarrieren attraktiv .....	7

## Hvorfor en policy for rekruttering?

God rekruttering fra hele talentbasen og gode karriereveier for forskere er avgjørende for å nå målene for norsk forskningspolitikk. Dette vil også legge grunnlaget for å videreutvikle kunnskapsamfunnet med næringsvirksomhet og velferdstjenester.

- For at de beste talentene skal finne en forskerkarriere attraktiv, må de tilbys gode arbeidsvilkår og karrieremuligheter.
- For å utvikle internasjonalt fremragende forskningsmiljøer, må norske forskningsinstitusjoner være attraktive og kunne rekruttere, utvikle og beholde de beste talentene, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn.
- Forskningsbasert utdanning av høy kvalitet forutsetter at alle universiteter og høyskoler har vitenskapelig ansatte med høy kompetanse.
- I omstillingen som må til for å møte de store samfunnsutfordringene, spiller nyskapende og internasjonal orienterte forskningsmiljøer en sentral rolle.
- For at næringslivet skal øke sin FoU-innsats, må flere medarbeidere ha forskerkompetanse<sup>1</sup>, og det må være stor bredde i forskerkvalifiseringen<sup>2</sup>.
- For å skape økt effektivitet i offentlig sektor, må en større del av virksomheten være kunnskapsbasert og flere medarbeidere må ha forskerkompetanse.

## Menneskene er den viktigste innsatsfaktoren i forskning

Forskning og innovasjon er avgjørende når vi som samfunn skal møte utfordringer knyttet til blant annet omstilling, klima, mat, migrasjon, helse og utdanning. For å mestre utfordringene trenger vi kunnskapsrike, innovative og kompetente kvinner og menn. Vi må tiltrekke de gode talentene og gi dem utviklingsmuligheter og vilkår som gjør at de finner det attraktivt å forske.

Etterspørselen etter folk med forskerkompetanse er økende. I dag er en doktorgrad nødvendig for å starte en karriere som forsker. Den er også en inngangsbillett til mange andre yrker. De fleste doktorgradskandidatene kommer sannsynligvis ikke til å gjøre karriere i academia. De vil anvende sin kunnskap i bredden av norsk arbeidsliv, både i privat og offentlig sektor, noen som forskere, men ofte i andre typer stillinger. Dette må gjenspeiles i doktorgradsutdanningen. Flere med forskerkompetanse i arbeidslivet styrker grunnlaget for å ta ny kunnskap i bruk, og for utvikling og innovasjon.

Postdoktor er en stillingskategori opprettet for kandidater som søker vitenskapelig toppstilling. Kvalifisering til vitenskapelig toppstilling i academia er krevende, og konkurransen om faste stillinger er hard. Ofte kreves det mer enn én postdoktorperiode for å oppnå fast stilling. Manglende utsikter til fast stilling bidrar til å svekke forskerkarrierens attraktivitet, kanskje særlig blant kvinner. Mange av dagens postdoktorer finner arbeid utenfor academia: i forskningsinstitutter, i næringslivet og i forvaltningen. For postdoktorene er det derfor viktig at arbeidsgiver tilbyr et kvalifiseringsløp som er av verdi også for andre deler av arbeidslivet.

I en vitenskapelig stilling vil forskning ofte være kombinert med andre oppgaver: veiledning, undervisning, utviklingsarbeid og formidling. De mest aktive og erfarne forskerne samarbeider internasjonalt og med kolleger i privat og offentlig sektor.<sup>3</sup> Samarbeid på tvers av

<sup>1</sup> Med forskerkompetanse menes i denne sammenhengen kompetanse på minimum doktorgradsnivå.

<sup>2</sup> Forskerkvalifisering omfatter her kvalifisering gjennom doktorgradsutdanning og i postdoktorstilling.

<sup>3</sup> Thune, T., mfl.: *Noder i kunnskapsnettverket*. NIFU Rapport 23/2014.

fag, sektorer og land kan være nøkkelen til å utvikle fremragende fagmiljøer. Det bidrar også til å gjøre forskerkarrieren attraktiv.

Konkurransen om talentene øker nasjonalt og globalt. I Norge er det særlig vanskelig å rekruttere til forskning innenfor matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag. Spørsmålet om hvorvidt norske fagmiljøer er attraktive for de beste talentene, gjelder alle fagområder. For flere profesjonsutdanninger er det behov for et kompetanseløft for å kunne løse fremtidens velferdsutfordringer. Det må rekrutteres gode forskertalenter, uavhengig av kjønn og nasjonalitet, og de må få gode arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter.

I Norge er kvinner i flertall blant høyere grads kandidater og nye doktorander. Blant postdoktorer er det like mange av hvert kjønn, men kvinner er fortsatt underrepresentert blant professorer. Økende gjennomsnittsalder på norske professorer er en av forklaringene på at kvinneandelen øker svært langsomt. Det tar lang tid før nye generasjoner slipper til. Målet om bedre kjønnsbalanse kan neppe nås uten særskilte tiltak for å få flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger.

#### **Mobilisering til forskning – barn og unge**

Forskningsrådet arbeider med å informere om og rekruttere til forskning på mange fronter. Arbeidet gjøres i samarbeid med forskningsinstitusjoner, myndigheter og andre aktører. De største satsingene rettet mot barn og unge er

- *Forskningsdagene*, en årlig festival som viser fram forskningen for et bredt publikum
- *Nysgjerriger*, formidling og konkrete aktiviteter rettet mot barn og unge
- *Proscientia*, en årlig konkurranse for unge forskere 13–21 år, og
- *Vitensentrene*, et program som støtter regionale vitensentre over hele landet

## **Forskningsrådets rolle**

Rekruttering til forskning og karriereløp for forskere handler om hele løpet fra mobilisering av barn og unge til vitenskapelig toppstilling. Forskningsrådet bidrar med tiltak i hele dette spennet. En betydelig andel av doktorgrads- og postdoktorstillingene, henholdsvis om lag én av fem doktorgradskandidater og nær halvparten av alle postdoktorer, er finansiert gjennom Forskningsrådets aktiviteter og satsinger. *Forskningsrådets policy for rekruttering* er derfor særlig rettet mot de to fasene i forskerkarrieren som omfatter kandidater i organisert doktorgradsutdanning og ansatte i kvalifiseringsløp etter avlagt grad.<sup>4</sup> Det er i denne perioden at grunnleggende forskerkompetanse bygges, og at forskerkarrieren entres eller forlates. Åpen konkurranse om midler og gode rutiner for kvalitetsvurdering av søknader sikrer at forskningsrådsfinansierte stipendiater knyttes til forskning av høy kvalitet i sterke fagmiljøer. Forskningsrådet kan i tillegg legge nasjonale mål og hensyn til grunn i rekrutteringspolitikken.

Hovedansvaret for rekruttering og karriereløp ligger hos forskningsinstitusjonene som tilsettingsmyndighet og arbeidsgiver. Retten til å tildele doktorgraden ligger til universiteter og høyskoler, men forskerkvalifisering skjer også ved mange andre institusjoner: i institutter, helseforetak og i næringslivet.<sup>5</sup> Forskningsrådet skal understøtte institusjonenes arbeid ved å finansiere stipendiater og forskere i prosjekter som er kontraktsfestet med institusjonene.

<sup>4</sup> Jf. UHRs inndeling i fire karrierefaser: F1 Doktorgradsutdanning, F2 Kvalifisering, F3 Fast stilling, F4 Ledende forsker. Overlapper med EUs: R1 First stage Researcher, R2 Recognised Researcher, R3 Established Researcher og R4 Leading Researcher.

<sup>5</sup> Se for eksempel *Bedre karrieropolitikk i UH-sektoren*. Et inspirasjonsdokument utarbeidet av en arbeidsgruppe oppnevnt av UHR: <http://www.uhr.no/documents/230615KarrieredokumentetUHR.pdf>

Forskningsrådet er med på å iverksette regjeringens politikk for norsk forskning. Det innebærer klare prioriteringer i rekrutteringsarbeidet. Regjeringens langtidspan for forskning og høyere utdanning gir tydelige signaler om økt satsing på prioriterte samfunnsområder, verdensledende fagmiljøer, innovasjon og omstilling.<sup>6</sup> Regjeringens EU-strategi for forskning og innovasjon gir dessuten klare føringer for en sterkere internasjonalisering av norsk forskning med særlig vekt på utgående internasjonal mobilitet.<sup>7</sup>

Forskningsrådet har også en rådgiverrolle som omfatter politikk for rekruttering og karriereløp. Med utgangspunkt i kunnskap og erfaringer fra egne aktiviteter skal Forskningsrådet supplere og samspille med myndigheter og de forskningsutførende institusjonene.

Denne policyen tydeliggjør Forskningsrådets rolle i rekruttering på doktorgrads- og kvalifiseringsnivå med utgangspunkt i Forskningsrådets hovedstrategi.<sup>8</sup> Policyen formulerer tre mål for Forskningsrådets arbeid: Kvalitet, kapasitet og attraktivitet. Policyens *vil*-punkter viser hvordan Forskningsrådet vil arbeide mot disse målene i perioden 2016–2020.

## Mål 1. Styrke kvalitet i forskerkvalifiseringen

Norsk doktorgradsutdanning holder gjennomgående god kvalitet, men med betydelige variasjoner.<sup>9</sup> En hovedutfordring er at det er stort frafall og at kandidatene bruker lang tid på å gjennomføre graden. I tillegg er gjennomsnittsalderen ved disputas høy, og den har ikke gått vesentlig ned det siste tiåret. Varierende kvalitet i doktorgradsutdanningen skyldes blant annet at mye av forskeropplæringen i Norge skjer i små og lite robuste fagmiljøer. Doktorgradsstipendiater tilknyttet små miljøer trenger derfor å samarbeide med andre fagmiljøer.

En stor og økende andel av stipendiatene vil finne arbeid utenfor academia. Dette må gjenspeiles i doktorgradsutdanningen. Faglig og samfunnsmessig relevans er en viktig del av kvaliteten. På enkelte prioriterte områder er rekrutteringen av norske kandidater svak, og det er mangel på veiledere. Der hvor det finnes veiledningskapasitet i sterke fagmiljøer utenfor academia, må denne brukes. Forskningsrådet vil bidra ved å legge til rette for at doktorgradsprosjekter kan utvikles i samarbeid mellom forskningsmiljøer, næringsliv og offentlig sektor. Kunnskapsdepartementets øremerking av midler til doktorgradsstipend i forskningsinstituttene har også dette som hensikt. I tillegg til å ta en ordinær doktorgrad får stipendiatene innsikt i hva det vil si å arbeide med prosjekter i et oppdragsmarked.

En selvstendig forskerkarriere styrkes gjennom mobilitet mellom institusjoner, sektorer og land. En søker med utdanning eller opphold fra flere land og institusjoner oppfattes ofte som en sterkere kandidat enn en som har hele karrieren sin fra én enkelt institusjon. Mange norske forskere gjennomfører hele sin forskerkvalifisering ved én og samme institusjon, og ofte i ett og samme fagmiljø. Det er behov for større utveksling av ideer og kompetanse mellom ulike deler av forskningssektoren, både nasjonalt, internasjonalt og med andre deler av arbeidslivet.

---

<sup>6</sup> Meld. St. 7 (2014–2015) *Langtidspan for forskning og høyere utdanning 2015–2024*.

<sup>7</sup> *Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU*. Kunnskapsdepartementet, 2014.

<sup>8</sup> *Forskning for innovasjon og bærekraft*. Strategi for Norges forskningsråd 2015–2020.

<sup>9</sup> Thune, mfl.: *PhD Education in a knowledge society. An evaluation of PhD education in Norway*. NIFU Report 25/2012.

Andelen forskere som skifter jobb på tvers av sektorer er noe høyere i Norge enn i mange andre land<sup>10</sup>, men den er likevel langt lavere enn ønskelig.<sup>11</sup> For å øke overføring og deling av kunnskap og fremme innovasjon, bør ordninger som stimulerer mobilitet og samspill mellom sektorene styrkes på alle nivåer. Forskningsrådet bidrar til økt samspill blant annet gjennom ordningene *nærings-ph.d.* og *offentlig sektor-ph.d.* Disse ordningene gir stipendiatene mulighet for opplæring i innovasjon og entreprenørskap. Forskningsrådet finansierer også en betydelig andel doktorgradsstipend og postdoktorstillinger i prosjekter som involverer aktører fra næringsliv og offentlig sektor, instituttsektor og helseforetak. Ordningen med delte stillinger (*professor II*) som tillater forskere å arbeide samtidig hos to eller flere arbeidsgivere, fremmer også gjensidig erfarings- og kunnskapsdeling. Kostnader ved delte stillinger i prosjekter kan dekkes av Forskningsrådet etter søknad.

Manglende internasjonal erfaring kan hemme utvikling av selvstendighet blant unge forskere. Dette kan blant annet svekke sjansene for å nå frem på internasjonale konkurransearenaer. Mangel på selvstendighet og mobilitet har vært brukt som begrunnelse for avslag på norske søknader til *European Research Council* (ERC). Deltakelse i europeiske mobilitetsordninger, som *Erasmus+* og *Marie Skłodowska-Curie actions* (MSCA), kan stimulere norske studenter og forskere til internasjonalt forskningssamarbeid senere i karrieren. Forskningsrådets ordning *MSCA-TOPPUT*<sup>12</sup> gir toppfinansiering av utgående mobilitet på postdoktor- og doktorgradsnivå for forskere fra Norge som får midler fra MSCA til forskningsopphold utenfor Norge. Norsk familiemønster tilsier at tilrettelegging for tokarrierefamilier for mange kan være nødvendig for at forventninger og krav om internasjonal mobilitet skal kunne realiseres.

Hvorvidt Norge er et godt land å komme til som toppforsker, avhenger av mange forhold. Geografi og klima er ikke uten videre et konkurransefortrinn, men et velutviklet velferdssamfunn med gode lønns- og arbeidsvilkår, samt tilgang til tidsmessig forskningsinfrastruktur og støttepersonell, kan være det. Norge kan derfor være et attraktivt land for utenlandske forskere dersom forholdene legges til rette for det. Bidrag til oppstartspakker for særlig attraktive forskere kan være et virkemiddel for å styrke norske institusjoners rekruttering på toppnivå. Etablering av en slik ordning i Forskningsrådet, som supplement til forskningsinstitusjonenes rekrutteringstiltak, må eventuelt skje i samspill med institusjonene.

---

<sup>10</sup> *Forskningsbarometeret 2014*, Kunnskapsdepartementet.

<sup>11</sup> Meld.St.18 (2012–2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter* s. 93.

<sup>12</sup> *Toppfinansiering av utgående mobilitet under Marie Skłodowska-Curie actions* (MSCA) ble vedtatt 21. april 2016.



### *Forskningsrådet vil*

- tilby postdoktorer 3–12 måneders forlengelse av stipendperioden ved forskningsopphold i utlandet, tilsvarende utenlandsoppholdets lengde
- styrke målrettede tiltak for internasjonal mobilitet, herunder FRIPRO *mobilitetsstipend* for postdoktorer
- tilby *utenlandsstipend* til alle doktorgradsstipendiater og postdoktorer finansiert av Forskningsrådet
- legge bedre til rette for *utenlandsopphold* for kvinner og menn med omsorgsansvar og for partnere (*dual careers*)
- bidra til økt samspill i doktorgradsutdanningen med andre deler av arbeidslivet gjennom å styrke og videreutvikle ordningene med *nærings-ph.d.* og *offentlig sektor-ph.d.*
- videreutvikle ordningen med *nasjonale forskerskoler* som virkemiddel for kvalitet og relevans i doktorgradsutdanningen
- styrke forskningsinstituttens rolle i doktorgradsutdanningen på områder med manglende veiledningskapasitet og svak rekruttering av kandidater fra norske institusjoner
- fortsatt finansiere *doktorgradsstipendiater og postdoktorer* tilknyttet fremragende prosjekter som har vunnet fram i konkurranse, i både åpne og tematiske satsinger
- gå i dialog med institusjonene om behovet for å tilby oppstartspakke for rekruttering av særlig attraktive utenlandske forskere på toppnivå (*chairs*)

## **Mål 2. Sikre kapasitet i forskerkvalifiseringen**

De gradsgivende institusjonene har i samråd med Kunnskapsdepartementet ansvar for hvor mange som skal gis doktorgradsutdanning, og hvor mange som skal tilbys videre forskerkvalifisering. I dag er det institusjonenes grunnbudsjetter som finansierer det største volumet av alle nye doktorgradsstipendiater og postdoktorstillinger. Finansiering fra Forskningsrådet og andre kilder er et viktig supplement.

Etterspørselen etter forskerkompetanse i alle deler av arbeidslivet definerer det samlede behovet for doktorgradsstipendiater. Det vil være mindre behov for *postdoktorer* som skal kvalifisere seg til vitenskapelig toppstilling. På enkelte områder er antallet postdoktorer som oppnår fast stilling i academia svært lav, selv åtte år etter postdoktorperioden.<sup>13</sup> Mange vil søke stilling utenfor UH-sektoren. Mulighet for fast stilling er større både i instituttsektoren, som nesten utelukkende tilsetter i fast stilling, og i privat og offentlig sektor. I prosjekter med behov for forskerkapasitet vil andre vitenskapelige stillinger være et alternativ til postdoktor. Antallet postdoktorer og Forskningsrådets finansieringsandel må drøftes nærmere med institusjonene.

Forskningsrådet vil skape større forutsigbarhet i prioriteringen av rekruttering til nasjonale satsingsområder. På områder hvor det er dokumentert behov for rekruttering, vil Forskningsrådet kunne sette krav om rekruttering i prosjektene.

Innenfor virkemidler som *ikke* har rekruttering som eksplisitt formål, er det opp til søker å sette sammen prosjektgruppen i det enkelte prosjektet. I tilfeller der rekruttering skal telle positivt i søknadsbehandlingen, vil dette være eksplisitt i Forskningsrådets utlysning. I alle virkemidler er det opp til søker å vurdere behovet for rekruttering.

---

<sup>13</sup> Gunnes, H. og P. Børing: *Veien fra postdoktor til academia. En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene*. NIFU arbeidsnotat 2015:15.

I de neste årene vil det være store, udekkede behov for forskere innenfor realfag og teknologi. Også i industrien og i privat og offentlig tjenesteyting vil det i årene som kommer være økende behov for forskerkompetanse i realfag, blant annet innenfor IKT, bioteknologi og nanoteknologi. Helse- og omsorgsfagene er et annet område med særlig behov for forskerkompetanse. Innenfor mange av profesjonsfagene er forskningskompetansen samlet sett lav og bør heves.

For å øke kapasiteten og styrke kvaliteten i norsk forskerqualifisering er det viktig også å utnytte finansieringsmulighetene som ligger i europeiske forsknings- og innovasjonsprogrammer som *Horisont 2020*, herunder *Marie Skłodowska-Curie actions*. I dag utnytter ikke de norske miljøene disse mulighetene godt nok. Det er særlig behov for å stimulere til økt deltakelse blant kvinner. Norske forskningsinstitusjoner har et betydelig potensial for økt deltakelse i internasjonalt samarbeid.

#### **Tilsetting i stillingene som doktorgradsstipendiat og postdoktor**

Forskningsrådet følger gjeldende forskrift for tilsetting i stillinger som stipendiat og postdoktor i universitets- og høyskolesektoren. Her fremgår det blant annet at

- stilling som stipendiat har fullført doktorgradsutdanning som mål
- ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger

Stipendiat og postdoktor er ikke beskyttet som titler, og Forskningsrådet gir midler til doktorgrads- og postdoktorstipend også utenfor universitets- og høyskolesektoren. Ved tildeling av slike midler legges uansett intensjonene i forskriften til grunn som norm.

Forskningsrådet følger internasjonale normer for rekruttering,<sup>1</sup> og legger til grunn at tilsetting i rekrutteringsstillinger

- skjer gjennom *åpne prosesser* og etter kvalifikasjoner
- finner sted i robuste *forskningsmiljøer* av høy kvalitet
- bidrar til *internasjonalisering og mobilitet* i forskningen
- bidrar til *kjønnsbalanse* i forskningen
- kvalifiserer til *ulike typer stillinger* i og utenfor academia

1 The European Charter and Code for Researchers. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/whatIsAResearcher>. Open, Transparent and Merit-based Recruitment. European Commission 2015. <http://d7.unicam.it/cartaeuropeadeiricercatori/sites/d7.unicam.it.cartaeuropeadeiricercatori/files/Esposito.pdf>

#### *Forskningsrådet vil*

- gå i dialog med forskningsinstitusjonene om behovet for *postdoktorstillinger*
- tydeliggjøre i utlysningene når rekruttering skal inngå i vurderingsgrunnlaget
- finansiere stillinger som er alternative til postdoktor, for eksempel forskerstilling, i prosjekter som har kapasitetsbygging som mål
- fortsette å styrke rekrutteringen innenfor nasjonalt prioriterte områder gjennom finansiering av stipendiatstillinger
- videreutvikle nasjonale ordninger som mobiliserer og kvalifiserer for deltakelse i EUs rammeprogram *Horisont 2020*, herunder en særskilt stimuleringsordning for utgående mobilitet under *Marie Skłodowska-Curie actions*
- arbeide for kjønnsbalansert deltakelse i mobiliseringstiltak for *Horisont 2020*

### **Mål 3. Gjøre forskerkarrieren attraktiv**

For å nå målene om flere fremragende forskningsmiljøer og et mer kunnskapsbasert og innovativt arbeidsliv, må talentfulle kvinner og menn, uavhengig av etnisk bakgrunn, rekrutteres til forskning. For å holde på og utvikle talentene må de få god opplæring, gode

forskningsvilkår og gode karrieremuligheter. Det er behov for flere virkemidler som viser at det satses på de unge – virkemidler som også stimulerer til videre innsats innen forskning.

For unge talenter vil en forskerkarriere bare være én av mange mulige karriereveier. Rekrutteringsbehovet innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi kan for eksempel ikke løses ved å finansiere flere stipendiatstillinger alene. Dersom de gode søkerne til stillingene uteblir, må det gjøres mer. *Forskerlinjen* innenfor medisin, der studenter deltar i forskning og forskeropplæring allerede tidlig i studiet, har for eksempel bidratt til økt rekruttering til forskning blant medisinere. Å fange opp talentene tidlig og gi dem stipend for å starte opp sitt doktorgradsarbeid under mastergradsstudiet, kan øke sjansen for at de velger å fortsette med forskning også etter avlagt doktorgrad. Liknende tiltak er særlig relevante innenfor fagområder med lite rekruttering eller rekrutteringssvikt. De vil kunne være et supplement til andre rekrutteringstiltak ved institusjonene, som for eksempel studentaktiv forskning.

På få tiår har betydningen av å ha en doktorgrad endret seg fra å være noe som vanligvis kommer sent i karrieren til å bli en inngangsbillett til en potensiell forskerkarriere. Doktorgradsutdanning er også verdifull for andre karriereløp enn forskning. Det tilsier at kjernen i utdanningen må bygge på høy vitenskapelig kvalitet, men også at doktorgradsstudentene tidlig får et realistisk bilde av fremtidige karrieremuligheter, og at de får utviklet kompetanse og ferdigheter som samsvarer med disse. I tillegg til ordningene for *nærings-ph.d.* og *offentlig sektor-ph.d.*, er også en stor andel av de øvrige stipendiatstillingene finansiert av Forskningsrådet knyttet til samarbeidsprosjekter med næringsliv, offentlig forvaltning og tjenesteyting. Slike typer samarbeid er med på å synliggjøre yrkesmuligheter utenfor akademien. Doktorgradsutdanningens relevans for og attraktivitet i næringsliv og offentlig sektor kan også styrkes gjennom videreutvikling av ordningen med *nasjonale forskerskoler*.

*Postdoktorstillingen* har kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål.<sup>14</sup> Nåløyet til toppstilling er trangt, særlig i UH-sektoren. Mange forskere har flere postdoktorperioder før de oppnår fast stilling eller forlater akademien. Postdoktorer bør ikke bli værende for lenge i midlertidige stillinger uten reelle utsikter til fast stilling.

I følge forskriften for postdoktorstillinger skal det i tillegg til prosjektbeskrivelsen utarbeides en fremdriftsplan, og arbeidsgiver har plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning. En mer strategisk bruk av postdoktorstillingen vil kunne gjøre en fremtidig forskerkarriere mer forutsigbar og dermed også mer attraktiv for både kvinner og menn. Bedre muligheter for kvalifisering i bredden av kunnskapstriangelet – undervisning, forskning og innovasjon – vil bidra til kvalifisering, ikke bare til vitenskapelig toppstilling, men også til et bredere spekter av stillinger.

Søknadstypen *Unge forskertalenter* under *Fri prosjektstøtte* (FRIPRO) gir de mest lovende unge forskerne midler til å bli mer uavhengige gjennom etablering av egne forskergrupper og utvikling av egne forskningsideer. Ordningen er beregnet på unge forskere som er på et tidlig stadium i karrieren, og som har vist evne til å utføre forskning av høy vitenskapelig kvalitet. Erfaringen så langt viser at kvinnene er i flertall blant de som har mottatt støtte. Forskningsrådet vil åpne for å bruke denne søknadstypen i flere programmer og aktiviteter.

---

<sup>14</sup> Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Kunnskapsdepartementet, FOR-2006-01-31-102.

Dagens prøveordning med tilsetning på *innstegsvilkår* innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, teknologi, medisin og odontologi, skal bidra til å styrke rekrutteringen av særlig talentfulle forskere gjennom tydeligere karriereløp. Forskningsrådet vil gå i dialog med institusjonene om å legge til rette for slike stillinger.

Siden 2012 har andelen kvinnelige doktorander vært høyere enn andelen mannlige. På postdokornivå er det nå om lag like mange av begge kjønn. Det er imidlertid ingen selvfølge at det blir mange kvinnelige professorer i miljøer hvor det er mange kvinnelige stipendiater. Mange forhold påvirker kjønnsbalansen i akademia, og det er stor variasjon mellom fagområder. Det er liten tvil om at institusjonenes kvalifiserings- og rekrutteringspolitikk er viktig. Forskningsrådet kan også bidra, både gjennom brede mobiliseringstiltak og ved å la det underrepresenterte kjønn i prosjektlederrollen telle positivt i søknadsvurderingen. Forskningsrådet har også et spesielt program, *Balanse*, med mål om å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning.

En studie viser at mastergradskandidater i Norge med innvandrerbakgrunn i betydelig større grad har ambisjoner om å ta en doktorgrad enn mastergradskandidater uten innvandrerbakgrunn.<sup>15</sup> Den samme studien viser at det er særlig krevende for personer med innvandrerbakgrunn å få fast stilling i akademia. Utfordringen synes å være inkludering på arbeidsplassen. Dette kan tyde på at det finnes en talentbase for forskning som ikke er utnyttet. Ved å ta hele talentbasen i bruk vil det både bli bedre kjønnsbalanse og økt etnisk mangfold blant forskerne.

#### Kunnskap om rekruttering og karrierer

For å styrke kunnskapen om rekruttering, doktorgradsutdanning og doktorandenes karriere etter avlagt grad, samarbeider Kunnskapsdepartementet, NIFU og Forskningsrådet om å utvikle et system for monitorering. Systemet skal så langt som mulig utnytte og basere seg på eksisterende registre og nasjonal statistikk. Den nye kunnskapen vil anvendes bredt: i Forskningsrådets strategiske vurderinger, i virkemiddelutvikling samt i rådgiving og dialog med myndigheter, forskningsinstitusjoner og arbeidsgivere i privat og offentlig sektor.

#### Forskningsrådet vil

- støtte tiltak tilsvarende *forskerlinje* innenfor flere fag, slik at lovende studenter kan starte forskerutdanningen tidlig
- ta i bruk *nærings-ph.d.* og *offentlig sektor-ph.d.* i en større bredde av Forskningsrådets programmer og satsinger
- styrke *postdoktorstillingens* rolle som karrierefremmende virkemiddel, blant annet ved å stille krav om utviklingsplan og faglig rådgiving i avtale med gradsivende institusjon
- ta i bruk søknadstypen *Unge forskertalenter* innenfor flere programmer og aktiviteter
- satse på unge, talentfulle kvinner og menn ved å tilby attraktive finansieringsordninger tidlig i karrieren
- gå i dialog med universiteter og høyskoler om å legge til rette for finansiering av stilling på *innstegsvilkår*
- finansiere stillingskategoriene doktorgradsstipendiat, postdoktor og forsker der dette er begrunnet i søknaden
- tilby *møteplasser* for stipendiater og unge forskere der det legges til rette for å utveksle erfaringer og bygge nettverk på tvers av fag, tema og sektorer
- foreta moderat kjønnskvoltering i alle våre virkemidler

<sup>15</sup> Maxima-Mentzoni, T. mfl.: "Å være utlending er ingen fordel". Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia. AFI-rapport 2016:03.

## Forskningsrådets tiltak og støtteformer

Forskningsrådet har et sett av tiltak og støtteformer som er målrettet for rekruttering, karriereløp og kvalitet i forskerutdanningen. I løpet av policyperioden vil det bli arbeidet med å forbedre disse og utvikle nye, treffsikre tiltak:

- ❖ *Doktorgradsstipend.* Tildeles som en del av et større prosjekt. For særlige formål gis det som personlig stipend. Stipendet har fullført doktorgrad som mål.
- ❖ *Postdoktorstipend.* Tildeles som en del av et større prosjekt eller som et personlig stipend. Stipendet har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Postdoktorstipend tildeles primært til gradsgivende institusjoner. I tilfeller der søkerinstitusjon (arbeidsgiver) ikke har doktorgradsrett, kreves samarbeidsavtale med gradsgivende institusjon. Ved tilsetting forutsettes en faglig veileder og en utviklingsplan.
- ❖ *Nasjonale forskerskoler.* Strukturerende og koordinerende tiltak for å styrke kvalitet og samspill i doktorgradsutdanningen. Støtte til nasjonale forskerskoler tildeles gradsgivende institusjon som vertskap og partnere med og uten rett til å tildele doktorgrad.
- ❖ *Nærings-ph.d. og Offentlig sektor-ph.d.* Delfinansiering av doktorgradsstipend. Formålet er å styrke innovasjonsevnen i næringslivet og i offentlig sektor, samt stimulere til økt samspill mellom akademia og arbeidslivet utenfor. Tildeles bedrift eller offentlig institusjon i samarbeid med gradsgivende institusjon.
- ❖ *Stipendiatorordning for instituttsektor.* Opprettet i 2015 for bevilgning av doktorgradsstipend til de største og mest solide forskningsinstituttene på prioriterte områder.
- ❖ *Unge forskertalenter.* Prosjektstøtte med mål om å fremme karrieren til spesielt dyktige, unge forskere som har vist evne til å drive selvstendig forskning av høy vitenskapelig kvalitet. Prosjektene skal bidra til vitenskapelig fornyelse eller til ny kunnskap om relevante problemstillinger i samfunnet.
- ❖ *Utenlandsstipend.* Gis primært som del av et forskningsrådsfinansiert prosjekt, blant annet til doktorgrads- og postdoktorstipendiater. Har som mål å bidra til kompetanseheving og internasjonalsisering av norsk forskning.
- ❖ *Mobilitetsstipend.* Er en ny søknadstype innenfor Fri prosjektstøtte (FRIPRO). Stipendet skal styrke yngre forskeres mobilitet og bidra til deres karriereutvikling. Stipendet er treårig. De to første årene skal være ved en institusjon i utlandet og det tredje året i Norge.
- ❖ *MSCA-TOPPUT* gir toppfinansiering for forskere fra Norge som får midler fra Marie Skłodowska-Curie actions til forskningsopphold utenfor Norge. Ordningen skal utjevne den finansielle skjevheten sammenliknet med nasjonale ordninger og gjøre forskningsopphold i utlandet gjennom MSCA mer attraktivt.
- ❖ *Forskningsdagene.* En nasjonal, årlig festival der alle typer forsknings- og kunnskapsbaserte institusjoner inviteres til å vise fram sin virksomhet for folk flest på nye og spennende måter. Festivalen går over ca. to uker hver høst.
- ❖ *Nysgjerrigper.* Tiltak for blant annet å rekruttere flere barn og unge til forskeryrket gjennom spennende formidling og aktiviteter som skal vekke engasjement og interesse.
- ❖ *Forskningskampanjen.* Tiltak som innebærer at enkeltelever i skolen bidrar med et lite stykke arbeid i noe som til sammen utgjør et større bidrag i et forskningsprosjekt. Oppgaven gjøres lokalt, og resultatene registreres på nett.



**Norges forskningsråd**

Drammensveien 288  
Postboks 564  
1327 Lysaker

Telefon +47 22 03 70 00  
Telefaks +47 22 03 70 01  
post@forskningsradet.no  
www.forskningsradet.no

Design omslag: Design et cetera AS  
Foto omslag: Berit Hyllseth

Juni 2016

ISBN 978-82-12-03532-4 (pdf)

Publikasjonen kan lastes ned fra  
[www.forskningsradet.no/publikasjoner](http://www.forskningsradet.no/publikasjoner)